



# **Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos**

**Dirección Ejecutiva**

Líder: Zoila Vargas Mesa.  
Coordinadora Ejecutiva

Enero de 2021

— [www.crcom.gov.co](http://www.crcom.gov.co) —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

## CONTENIDO

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Marco Normativo.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Marco Conceptual.....</b>	<b>7</b>
<b>3 Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2021.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Diagnóstico de necesidades .....</b>	<b>11</b>
<b>3.2 Programa de bienestar social CRC 2021 .....</b>	<b>20</b>
<b>3.3 Programa de Incentivos .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.1 Reconocimientos.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.3 Incentivos no pecuniarios .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.4 Forma del acto y recursos .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1.5 Recursos Presupuestales.....</b>	<b>32</b>
<b>4. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....</b>	<b>33</b>
<b>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 1: FORMATOS PARA LA EVALUACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 2. FICHA DE DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR LABORAL CRC.....</b>	<b>37</b>

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 2 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

# Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

## Introducción

De acuerdo con el proceso de fortalecimiento de Clima Organizacional que se ha venido adelantando la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC en los últimos años, es evidente que el talento humano ha cobrado su posición como el activo más importante con el que cuenta la entidad, razón por la que se ha interesado en generar un entorno laboral apropiado, mediante el desarrollo de Programas de Bienestar Social e Incentivos que busquen mejorar la calidad de la vida laboral, exaltando la labor del servidor, fortaleciendo una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

En este sentido, la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, en cabeza del proceso de Gestión del Talento Humano, año tras año se han comprometido a diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto y poniendo en consideración los cambios normativos y el crecimiento que ha tenido la entidad en el último año, se requiere el fortalecimiento institucional como un componente indispensable para el desarrollo de sus servidores, para lo cual el equipo de Gestión del Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2021, soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de satisfacción diligenciada por los servidores.

Para el 2021, conscientes de los retos que ha planteado el estado de pandemia por el Covid-19, se formula un Programa de Bienestar Social para la CRC cuyo objetivo corresponda a adelantar diferentes actividades que contribuyan al mejoramiento no solo de la calidad de vida de los servidores, sino a su vez al fortalecimiento de su clima organizacional en un ámbito de transformación digital y efectos psicosociales que invitan a innovación y prevalencia de la importancia del ser humano en el ámbito laboral.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 3 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

## 1 Marco Normativo

NORMA	PROPÓSITO	DESARROLLO
Decreto Ley 3057 de 1968	Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social	Creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para: - Coordinar con las entidades la elaboración de sus planes de Bienestar y - Administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los Programas de Bienestar Social.
Decreto Extraordinario 3129 de 1968	Establece el Régimen de Bienestar Social para el Personal Civil al Servicio del Estado	Ordenó el establecimiento de programas de bienestar social relativos a la <b>vivienda</b> , la <b>educación</b> , la <b>salud</b> y la <b>recreación</b> , para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.
Decreto 752 de 1984	Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social	En concordancia con el Decreto 3129 de 1968, estableció que los organismos y entidades de la administración pública debían establecer para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.
Ley 443 de 1998	Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones	Presentó las orientaciones iniciales para el tema de Estímulos y dispuso, que los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcanzara niveles de excelencia, serían objeto de estímulos especiales.

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del "Sistema de Estímulos" son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, el Decreto 4661 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 y las normas que los modifiquen.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas: **Bienestar Social** e **Incentivos**. El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

A través del mencionado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:

1. Al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 4 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

2. A las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

3. A las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos; y, por último,

4. A los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

La Ley 909 de 2004, en su párrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de *bienestar e incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. *Bienestar Social*, que comprende:

a. *Protección y Servicios Sociales*, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. *Calidad de Vida Laboral*, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

2. *Incentivos*, Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 5 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

El Decreto 4661 de 2005 modificó el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó así:

**"PARÁGRAFO 1.** *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

*También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"*

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como: vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

La Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

El Decreto 1083 del 26 de marzo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública, orientado a la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico, recopila la normatividad del sector de Función Pública. En Título 10 Artículo 2.2.10.8 establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

De acuerdo con la Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, con la cual se debe facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la se pueda compartir con la familia.

Igualmente es importante considerar el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**, de que trata el Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Unico Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. El MIPG se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor para la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 6 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

En este sentido, para el desarrollo de los planes y programas en referencia, la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3 establece que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, incluyendo así a los servidores nombrados en provisionalidad.

Para la mayor claridad, vale la pena indicar que frente a esta Ley se pronunció el Consejo de Estado, en la Sala de Consulta y Servio Civil del 18 de diciembre de 2020, respecto del siguiente interrogante:

*"¿A la luz de lo dispuesto en el literal g) del artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, los empleados públicos vinculados mediante al Ministerio de Transporte mediante nombramiento provisional tienen derecho a ser beneficiarios de los programas de bienestar social de la entidad?"*

*Respuesta: Si. Porque la modificación del literal g) del artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998 por la Ley 1960 de 2019, artículo 3º, consistió en establecer el principio de profesionalización del servidor público en el sistema de capacitación y en el sistema de bienestar regulados en el Decreto Ley 1567 en cita, con lo cual permitió que todos los empleados públicos, y sus familias vinculados al Ministerio de Transporte puedan ser beneficiarios de los programas de bienestar social que diseñe ese organismo, en armonía con el artículo 20 del decreto Ley 1567 de 1998.*

*Lo anterior, con observancia de la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, si el presupuesto es insuficiente, tal como quedó consagrado a propósito de profesionalización del servidor público en la Ley 1960 de 2019."*

## 2 Marco Conceptual

Del marco normativo establecido por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, se resaltan los siguientes aspectos:

1. Según el artículo 14, literal b, del Decreto-Ley 1567 de 1998, una de las finalidades del sistema de estímulos es la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
2. Por otra parte, como ya se ha indicado también, le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, según el artículo 17 de ese mismo Decreto-Ley, ejercer la dirección del sistema, para lo cual debe formular, entre otros aspectos, las políticas de bienestar social que orienten el sistema, asesorar sobre la materia y fomentar la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los respectivos programas.
3. Los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deben enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y en el área de calidad de vida laboral.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 7 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

El hecho de que por disposición normativa le corresponda al Departamento Administrativo de la Función Pública liderar la política de bienestar y que dentro de esa política sean aspectos primordiales el desarrollo humano de los empleados y la calidad de vida laboral, hace atractivos los planteamientos del investigador Manfred Max-Neef<sup>1</sup> para continuar adoptándolos como marco conceptual a la luz del cual se tracen las principales orientaciones en el campo del sistema de estímulos y se diseñen los principales programas de bienestar integral dentro de la Administración Pública Colombiana.

## MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG

En línea con lo anterior el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su Política de Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Siendo necesario desarrollar, como lo indica el manual operativo del MIPG, las siguientes etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

**Etapas 1: Disponer de información:** Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada con el fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente: – Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Dirección Estratégica y Planeación. – Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. – Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. – Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

**Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con el resultado arrojado en la aplicación de dicha Matriz, se identifica el nivel de madurez a saber, – Básico Operativo: se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive se requiere gestión para cubrir estos requisitos. – Transformación: se adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque se tiene margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. – Consolidación: implica que se tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de

<sup>1</sup> Manfred A. Max-Neef, economista chileno que en 1983 obtuvo el *Right Livelihood Award*, Premio Nobel Alternativo de Economía, "por revitalizar las comunidades pequeñas y medianas, impulsando la autoconfianza y reforzando las raíces del pueblo". Es el creador de los principios de "Economía Descalza" y de la "Teoría del Desarrollo a Escala Humana". Es fundador y director ejecutivo del Centro de Alternativas de Desarrollo y miembro del Consejo Ejecutivo del Club de Roma. Actualmente es rector de la Universidad Austral de Chile.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 8 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente una acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las rutas son las siguientes:

– **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos: Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

– **Ruta del Crecimiento:** liderando talento: Esta ruta dice que el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

– **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos: el MIPG expone que el cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones

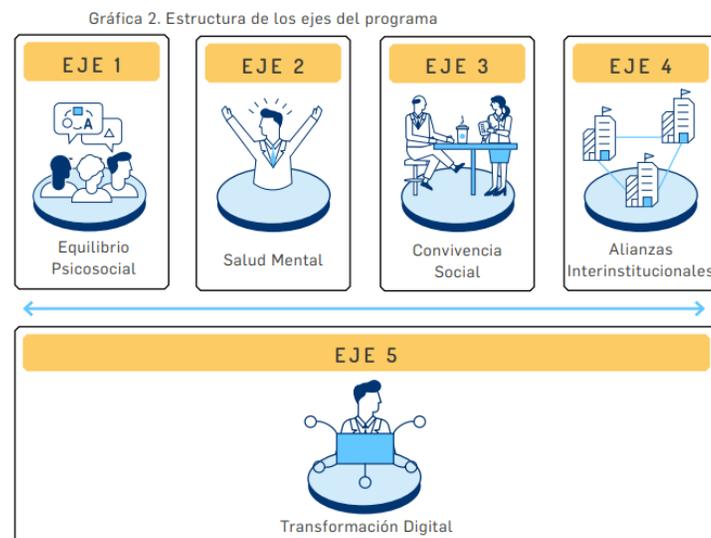
Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 9 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

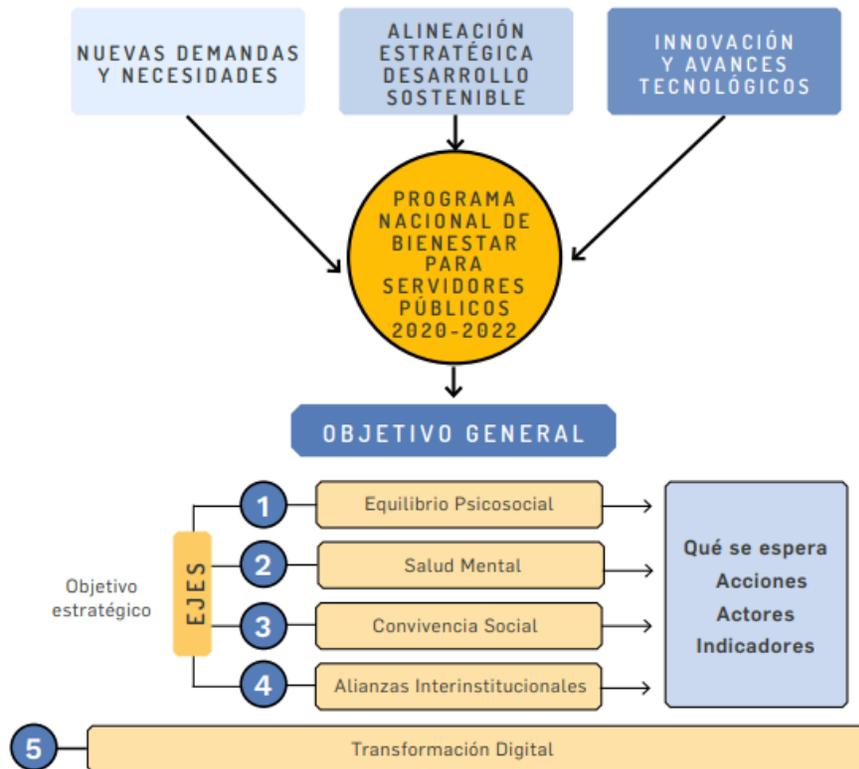
## MODELO PROGRAMA NACIONAL DEL BIENESTAR 2020-2022

Para 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló lo que se conoce como el Modelo del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 el cual fue elaborado luego de un análisis y recolección de información, junto con un diagnóstico respecto del bienestar de los servidores públicos en Colombia y cuya estructura consiste en 4 ejes de trabajo y uno transversal, que reflejan el benchmarking, las tendencias y las buenas prácticas en materia de bienestar, que invitan a una nueva manera de gestionar el bienestar laboral, al interior de los organismos del estado colombiano, como se muestra a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 10 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

### 3 Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2021

#### 3.1 Diagnóstico de necesidades

Dentro del diagnóstico de necesidades para el 2021 se tienen en cuenta según lo indica la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP:

- *La caracterización de los servidores de la entidad*
- *La matriz GETH y el Plan de Acción*
- *La ficha diagnóstica de bienestar laboral*

**3.1.1 La caracterización de los servidores de la entidad:** Esta permite tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 11 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

y van a responder eficazmente a sus necesidades. A diciembre de 2020, el proceso de Gestión del Talento Humano ha recopilado información respecto de habilidades de los servidores en su base de datos de *Información General de Planta*. De esta información se ha podido determinar que hay servidores a quienes les gusta la cocina, el baile, por la práctica de algún deporte y se han identificado sus gustos musicales, artísticos y de lectura, entre otros.

**3.1.2 La matriz GETH y el Plan de Acción:** Mediante el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH sugerida por el DAFP, se puede establecer una línea base sobre cómo se encuentra la gestión del talento humano en la entidad, y a partir de este autodiagnóstico establecer un Plan de Acción.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se procede a hacer un autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a enero de 2021 en el autodiagnóstico de GETH:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	89,2

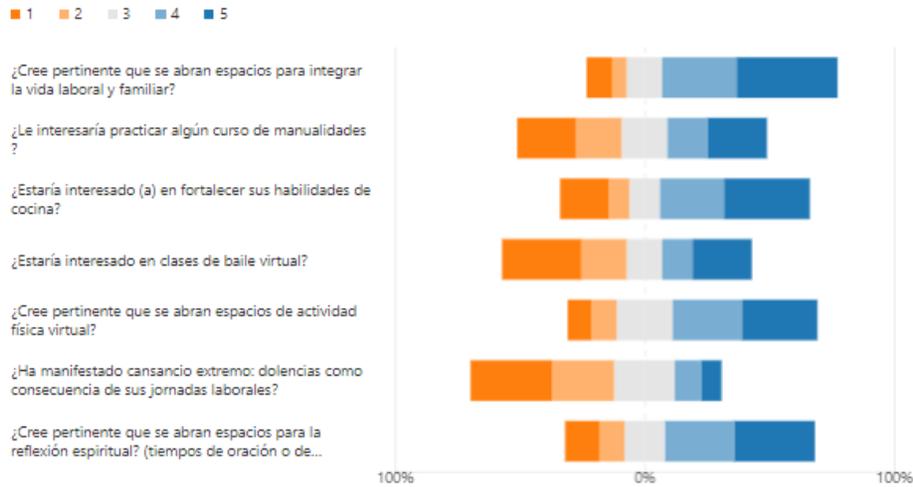
De este resultado se identifican las rutas a intervenir, entendiendo que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta metodológica que permita priorizar las acciones previstas, dando así los caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

MAPA DE RUTAS		Ruta de la Felicidad		Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos		
		Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logros y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad
Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación												
12B. Diseñar la planeación	Plan Institucional de Capacitación				X			X	X	X			
26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad					X		X	X	X			
36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a los obligatorios.								X	X	X	X	
37Z	Incluyendo en el PNL las siguientes temas:							X	X	X			
58	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.								X	X	X		

**3.1.3 La ficha diagnóstica de bienestar laboral (Anexo 1):** Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en la que se valoraron los siguientes aspectos, que se presentan a continuación de lo cual se muestra el siguiente comportamiento:

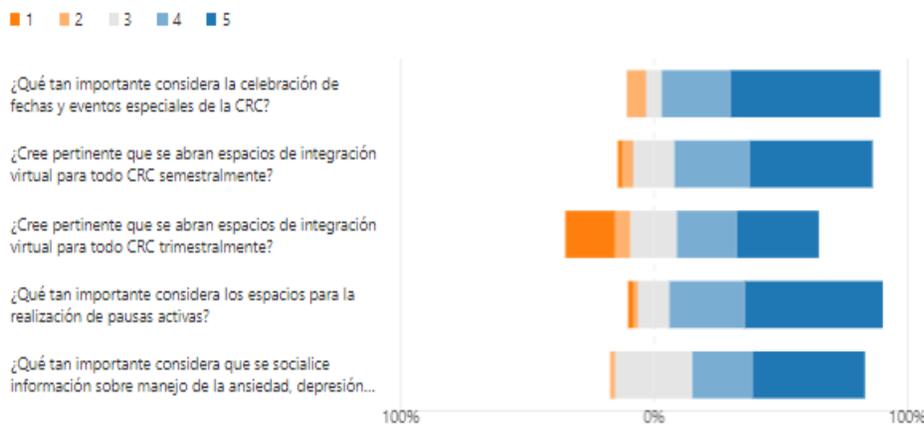
- BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.)

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 12 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1



De esto podemos precisar la necesidad de orientar los planes y programas con mayor impacto en actividades que involucren al servidor y sus familias, así como en formular un programa que permita fortalecer sus habilidades de cocina, continuar con la promoción de la actividad física. Así mismo vemos la importancia de abrir espacios para la reflexión espiritual.

- BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia)



En este eje, vemos mayor interés en la importancia en celebrar las fechas y eventos especiales, en los espacios de integración y la disposición de espacios para realizar pausas activas.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 13 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

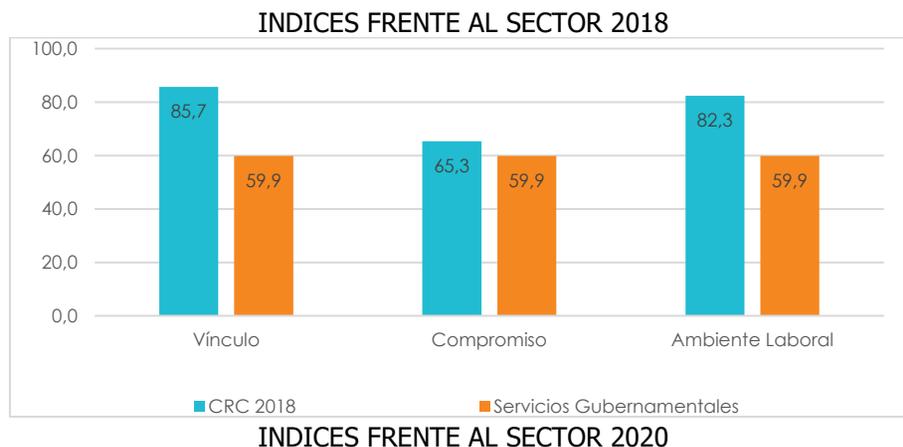
- CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder)



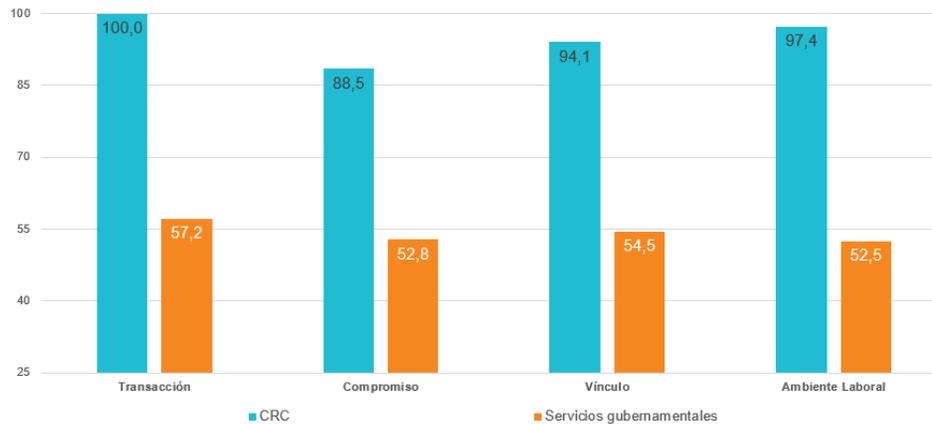
De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con el horario y frente a la consideración de los jefes inmediatos ante posibles eventualidades, lo que insta a continuar fortaleciendo estas medidas y comportamientos.

**3.1.4 Medición de Clima y Cultura Organizacional:** De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para diciembre de 2020 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2018.

En dicha medición aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2020 se identificó que la CRC obtuvo una puntuación sobresaliente y superior a la obtenida en el 2018, respecto a los organismos gubernamentales, como se demuestra a continuación:



Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 14 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Por otro lado, en la medición 2020, respecto al año anterior presenta un comportamiento superior a la obtenido en 2018, demostrando valoraciones de excelente en la mayoría de las dimensiones evaluadas:

### Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Excelente	Excelente	Estable
Respeto	Muy alta	Excelente	Favorable
Imparcialidad	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Camaradería	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Orgullo	Media (+)	Muy Alta	Muy favorable
Apreciación general	Media (+)	Excelente	Muy favorable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>82.3</b>	<b>97.4</b>	<b>Muy favorable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Excelente</b>	

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Frente a estos resultados, Great Place To Work hizo un reconocimiento a la CRC, por lograr un estadio Excelente, señalando que la CRC ha adoptado políticas de Ambiente Laboral que generan confianza y compromiso organizacional y esto redunda en un logro que contribuye a hacer de Colombia un mejor país.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 15 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

### Great Place to Work® certifica que el Ambiente Laboral de la Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC-

está en un estadio **Excelente**, lo que hace de esta organización un empleador excepcional en el país y también ejemplo para este.

Great Place to Work® Colombia e Icontec felicitan a Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC- por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos.



El plan de trabajo recomendado por Great Place to Work frente a los resultados obtenidos en la medición 2020, está orientado a continuar fortaleciendo los planes y programas adoptados, compartir estos resultados, apropiarlos y mantener los estándares.

**3.1.5. Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) -DANE:** Contando con los resultados de 2019 de esta encuesta, donde por la valoración muy favorable sobre todo en los criterios de Ambiente institucional, Credibilidad de las políticas y Rendición de Cuentas, sobre los que se nos permite identificar que los planes y programas han estado bien orientados y se pueden seguir fortaleciendo.

 <b>RESULTADOS DANE 2019</b>		
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL EDI - 2019		
	PROMEDIO ENTIDADES %	CRC %
AMBIENTE INSTITUCIONAL	82.5	91.4
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	78.3	86.6
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	81.7	88.7
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	83,3	93,5
SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD	81,2	92,9
GESTIÓN POR RESULTADOS	81,7	87,1
RENDICIÓN DE CUENTAS	84,3	93,6
BIENESTAR LABORAL	67,5	78,9
PREVENCIÓN PRÁCTICAS IRREGULAR	80,9	87,4

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 16 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

**3.1.6. Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación:** Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2020 se detectaron como resultado de las evaluaciones del desempeño y de las encuestas sobre capacitación, las siguientes temáticas para tener en cuenta en los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima y cultura organizacional a desarrollar en esta vigencia:

ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Actitud del servicio</li> <li>• Redacción de informes gerenciales</li> <li>• Capacidad de Toma de Decisiones</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Inteligencia Emocional</li> <li>• Habilidades de negociación</li> <li>• Comunicación efectiva y asertiva</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Manejo del tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Manejo del tiempo</li> <li>• Planeación</li> <li>• Efectividad en la comunicación</li> <li>• Lenguaje corporal</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Actitud de servicio</li> </ul>

**3.1.7. Riesgo Psicosocial:** En este tema, se tienen en cuenta los resultados y recomendaciones presentadas en la última medición de Riesgo Psicosocial, adelantada en el mes de agosto de 2018. En este aspecto, es importante señalar que la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 2404 del 22 de julio de 2019 "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones", en su parágrafo del artículo tercero expresa que la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo será como mínimo cada dos años, por lo que la última medición se realizó en el 2018 correspondiendo al 2020 su siguiente medición, sin embargo de acuerdo con las condiciones derivadas de la pandemia del COVID -19 y teniendo en cuenta lo establecido en la Circular 0064 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, se suspendió durante el tiempo de cuarentena o aislamiento la realización presencial de la batería de riesgo psicosocial, y se debe esperar a la publicación por parte del Ministerio de Trabajo del software para la aplicación de la Batería de instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual.

Dado lo anterior se sigue trabajando con los resultados obtenidos en el 2018 los cuales se relacionan a continuación:

Recomendaciones como Resultado de la Medición Riesgo Psicosocial 2018	
CONDICION A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCION PROPUESTA
DEMANDAS EMOCIONALES	Campaña basada en el reconocimiento
DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL	Continuar con la formación en manejo efectivo del tiempo y revisión de las características y condiciones de manejo de las actividades que realiza cada servidor.

CLARIDAD DE ROL	La reinducción que debe contener los elementos misionales y crear un programa de entrenamiento específico al cargo o de los proyectos en los que se participan
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Fortalecer competencias como: inteligencia emocional, la comunicación asertiva, las habilidades sociales
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Seguir gestionando la aplicación del modelo de trabajo por horas, analizando el impacto
INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL ENTORNO EXTRALABORAL	Promover el ejercicio, el descanso, la recreación y fortalezcan las relaciones familiares y sociales
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Fortalecer los programas de promoción de estudios de acuerdo a la necesidad de la entidad
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Preparación de los futuros líderes dentro de la entidad
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Reconocimiento de las habilidades y capacidades de los servidores por parte de sus líderes
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Actividades encaminadas a fortalecer el espíritu de equipo
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO	Acciones orientadas al reconocimiento del trabajo por parte del jefe inmediato
NIVELES DE ESTRÉS	Identificación de estrategias de afrontamiento

No obstante, y como lo indica la misma circular mencionada, atendiendo a la normatividad, guías y lineamientos adaptados a las condiciones de pandemia en el 2020, se sigue trabajando en estrategias de intervención de factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales ocasionados por el Covid-19. Frente a ellos para 2020 se aplicaron Las siguientes encuestas, a cuyos resultados hace seguimiento:

Encuesta "Evaluación de factores de Riesgo asociados al trabajo en casa"  
 Encuesta "Caracterización COVID-19"  
 Encuesta "Seguimiento Caracterización COVID-19"

Igualmente y mientras dura la pandemia, se continuará trabajando en 2021 en los siguientes aspectos:

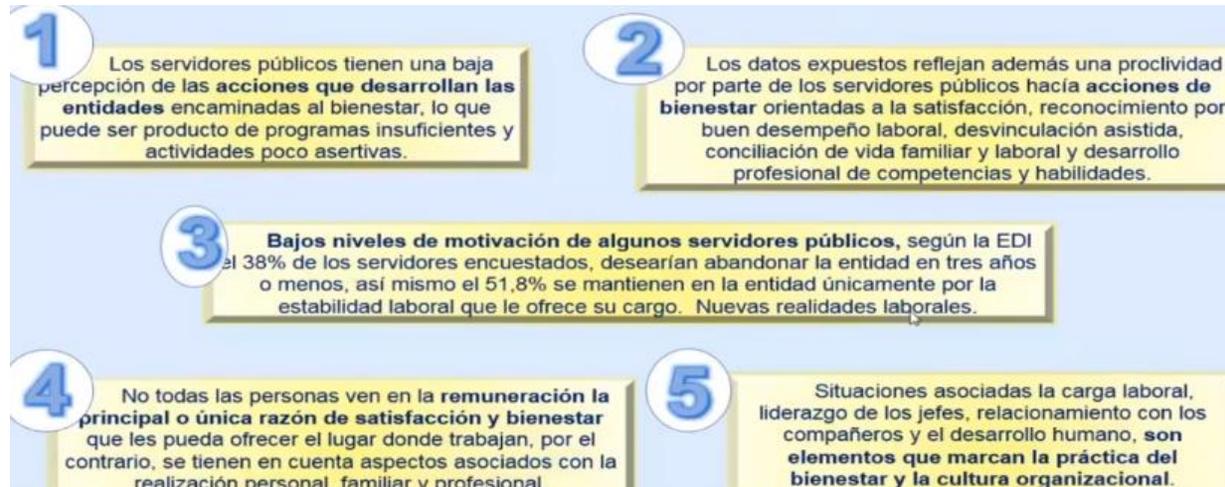
- Psicosocial de Trabajo en casa
- Armonización de la Vida Laboral con la vida personal y familiar
- Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial
- Post Pandemia

**3.1.8 Informe Entrevistas de retiro:** Por último, se identificaron los siguientes aspectos a mejorar, como recomendaciones en este informe fortalecer en los siguientes aspectos como sugerencias a mejorar:

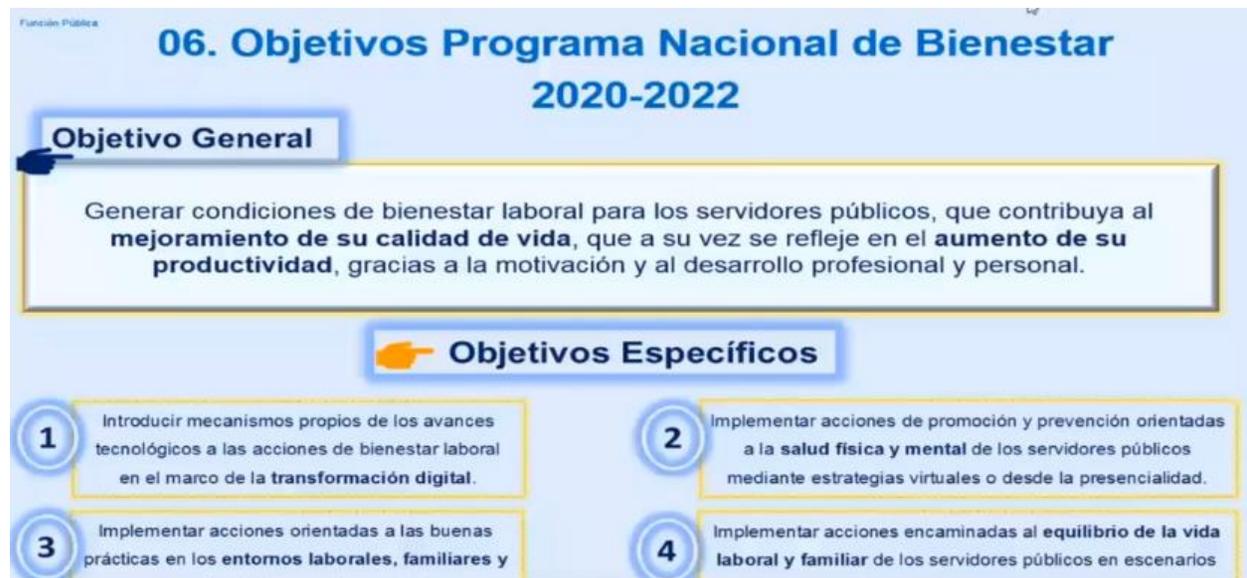
- El reconocimiento individual
- La distribución de Cargas
- La priorización de actividades

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 18 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

**3.1.9 Diagnóstico del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 DAFP:** El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su presentación en 2020, del programa Nacional de Bienestar para 2020-2022, expuso a las entidades del estado el siguiente marco diagnóstico y objetivos a tener en cuenta:



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 19 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

### 3.2 Programa de bienestar social CRC 2021

Los programas de Bienestar Social a desarrollar en el 2021, corresponderán a procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien el desarrollo integral de los servidores de la CRC, y por ende el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, de la siguiente manera, impactando a los servidores en su estilo de vida, puestos de trabajo, salud física y salud mental en concordancia con los Ejes planteados en el Modelo de Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 planteado por el DAFP y de acuerdo con los diagnósticos presentados en el presente documento:

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA	
<b>BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b> La nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral	<b>Psicosocial</b>	Deportivas (Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico), recreativas, Escenarios de recreación. Con el apoyo y acompañamiento del Comité de Convivencia. Juegos de la Función Pública. (invitación convocatoria)	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Interesados
		Artísticos y Culturales: Motivar el desempeño eficaz y el compromiso. Socialización de eventos artísticos y culturales difundidos por la Caja de Compensación Familiar	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Interesados
		Capacitación en artes y/o artesanías que involucren la creatividad	Segundo semestre	Todos los servidores
		Trabajo en casa: Socialización de información sobre condiciones adecuadas de trabajo en esta modalidad	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Todos los servidores
		Propiciar espacios para descubrir los talentos de los servidores: Aprovechamiento de habilidades de los servidores, desarrollando espacios para la enseñanza o práctica de artes o artesanías.	Primer semestre	Todos los servidores
		Bienestar Espiritual: Espacios de reflexión	Segundo semestre	Todos los servidores
	<b>Equilibrio entre la vida laboral y familiar</b>	Horarios Flexibles: "Horario Feliz" *	Permanente	Todos los servidores
		Día de la familia	Primer y Segundo	Todos los servidores
		Día de la Niñez y la Recreación	Abril	Servidores con Hijos
		Reconocimientos especiales: Felicitaciones por nupcias, embarazos entre otros	Cuando ocurra	Grupo objetivo
		Disposición de salas de lactancia materna	Cuando aplique	Grupo objetivo
		Manejo del tiempo Capacitación y socialización	Segundo trimestre	Todos los servidores

\*Esquema de **Flexibilidad de Horarios**, así:

HORA DE INGRESO	HORA DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA
7:00AM	Sin hora de almuerzo	3:00PM* ("Horario Feliz")
8:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	5:00PM
8:30AM	1 HORA DE ALMUERZO	5:30PM
9:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	6:00PM*

- ✓ En trabajo presencial, la Hora de entrada y de salida con un margen de una hora para la comodidad de los funcionarios según sus necesidades. La hora de entrada se establece entre 7:30AM y 9:00AM, y la hora de salida sería entre 5:00 PM y 6:00 PM., esto quiere decir que se podrá elegir entre, de 8:00AM a 5:00PM, de 8:30AM a 5:30 PM o de 9:00AM a 6.00PM, informando sobre su elección o cambio al Jefe Inmediato y al Jefe de Personal o quien haga sus veces.
- ✓ Horario para las funcionarias que son madres y tienen hijos menores de 12 años, para los días martes, podrá ser entre las 7:00AM y las 3:30PM, con media hora para almorzar.
- ✓ \*Como estímulo para todos, se establece para los viernes el horario de 7:00A.M. a las 3:00P.M., trabajando en jornada continua, es decir, sin hora de almuerzo. Este horario es denominado *Horario Feliz*, y es voluntario.

Los diferentes horarios entendidos como un beneficio, deberán garantizar la prestación del servicio y así mismo, las eventuales modificaciones o alteraciones que se requieren deberán ser entendidas por necesidad del servicio.

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Día del servidor: Jornada de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno, exaltando la labor del servidor público	Junio	Todos los servidores
	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Permanente	Todos los servidores
	"Día del Trabajo Decente en Colombia", Congregar en torno a políticas, planes, programas, proyectos y acciones	7 de octubre	Todos los servidores
	Programa prepensionados	Primer semestre	Pre pensionados
	Socialización asesorías fondos de pensiones	Segundo semestre	Todos los servidores
	Programa de desvinculación asistida (provisionales)	Primer semestre	Provisionales
	Gestión del cambio, capacitación y/o socialización	Segundo Trimestre	Todos los servidores
	Socialización programa servimos	Permanente	Todos los servidores
	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	IV trimestre	Todos los servidores
Celebración de cumpleaños	Permanente	Todos los servidores	

	Beneficio día de cumpleaños: Permiso remunerado el día de cumpleaños del servidor de la entidad: Se tomará en un día hábil siempre y cuando no se junte con fin de semana de puente ni con vacaciones		
	Actividades orientadas a fomentar el cuidado del cuerpo, programa Entorno laboral saludable, plan y programas SST Jornadas de pausas activas, capacitación Copasst, capacitación a la brigada, charlas en salud, nutrición, exámenes ocupacionales. Medición de Riesgo Psicosocial	Permanente	Todos los servidores
	Promoción de la lectura	Tercer Trimestre	Todos los servidores
	Promoción de uso de la Bicicleta	Permanente	Todos los servidores
	Apropiación del código de integridad	Permanente	Todos los servidores
	Reconocimiento público a servidores que sobresalen en su actitud de servicio y apropiación de código de integridad **	Semestral	Todos los servidores
	Día del servidor: Jornada de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno, exaltando la labor del servidor público	Junio	Todos los servidores
	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Permanente	Todos los servidores

\*Permiso remunerado de dos (2) días continuos o discontinuos, a los servidores que por su comportamiento demuestren las mejores calidades de servicio al cliente interno y externo. Este beneficio permite incentivar y fortalecer la cultura del servicio, fortaleciendo el clima laboral.

Finalizado cada semestre, cada Coordinador de grupo interno de trabajo propondrá a un servidor de su equipo de trabajo, el cual considere que se destaque en la actitud de servicio y en sus actuaciones diarias, postulación que pondrá a consideración de los demás coordinadores, junto con quienes se decidirá la elección del beneficiario de cada coordinación.

La elección se realizará analizando los siguientes criterios:

1. Manifestación permanente del interés por cumplir las tareas y/o los proyectos asignados.
2. Calidad de atención al usuario interno o externo.
3. Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencien la incorporación de los valores institucionales. (Apropiación del Código de Integridad)
4. Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos de su grupo interno de trabajo o mitigar con su aporte los efectos que éstos generan.
5. Vinculación en grupos o en actividades institucionales que requieran de participación espontánea.

El resultado final será comunicado y socializado como reconocimiento público.

Para disfrutar este permiso, será necesario solicitarlo vía correo electrónico dirigido a la Coordinación Ejecutiva previo Vo. Bo. del Coordinador de Grupo Interno de Trabajo, con copia al Jefe de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y no generar traumatismos al momento de la ausencia.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 22 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Este beneficio se podrán disfrutar durante el semestre siguiente a su denominación, entendiéndose que quien gane en el primer semestre lo disfrutará desde el día de su divulgación hasta el último día del siguiente semestre, es decir, si se es ganador del primer semestre del año, sólo podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta el 31 de diciembre y si se es ganador del segundo semestre del año, sólo se podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta el 30 de junio; fechas después de las cuales se entenderá por perdido el beneficio.

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA	
<b>BIENESTAR Y SALUD MENTAL</b> La salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Hábitos de vida saludables.	<b>Salud Mental</b> Actividades orientadas a fomentar el cuidado de la salud mental de los servidores y sus familias (programas de SST en capacitación y/o socialización en temas como: el síndrome de burnout, estrés, ansiedad, depresión)	Segundo y tercer trimestre (socialización permanente)	Todos los servidores	
		Primer semestre	Todos los servidores	
	<b>Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia</b> Sostenibilidad ambiental, capacitación o socialización	Prevenición del sedentarismo, capacitación o socialización	Primer semestre	Todos los servidores
		Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento, capacitación o socialización	Primer semestre	Todos los servidores
		Telemedicina / Teleorientación Psicológica: Socialización sobre los canales de atención que ofrece la ARL	Segundo semestre	Todos los servidores

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>CONVIVENCIA SOCIAL</b> relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.	<b>Fomento de inclusión, diversidad y representatividad</b> Inclusión Laboral / diversidad y equidad /prevención y protección de los derechos de los indígenas, Socialización	Segundo semestre	Todos los servidores
		Segundo semestre	Todos los servidores
	<b>Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder</b> Identificación y detección de situaciones: Sensibilización sobre la importancia de denunciar casos asociados al acoso laboral, sexual y abuso de poder	Primer semestre	Todos los servidores
		Segundo semestre	Todos los servidores

		situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder	
--	--	---	--

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>ALIANZAS INSTITUCIONALES</b> Alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos en bienestar social	<b>Coordinación interinstitucional</b>	Convenios Interadministrativos: DAFP / ARL/ Caja de Compensación familiar. Socialización permanente del Programa Servimos y campañas con la Caja de Compensación Familiar.	Primer semestre	Todos los servidores
		Socialización y/o campañas con la Caja de Compensación Familiar, Fondo Nacional del Ahorro y Entidades Bancarias que puedan ofrecer programas o créditos para adquirir vivienda (viernes de interés), Espacios de promoción y divulgación de temas de interés para todos los colaboradores.	Permanente	Todos los servidores
	<b>Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar</b>	Postulación en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social	N/A	N/A
		Programa GEFES: Gestores de felicidad por grupos internos de trabajo	Segundo semestre	Grupo objetivo (un servidor por coordinación)

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> Reto de transformación a organizaciones inteligentes aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.	<b>Creación de cultura Digital para el bienestar</b>	Uso de herramienta digitales: Capacitaciones enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Segundo Trimestre	Todos los servidores
		<b>Analítica de datos para el bienestar</b>	Apropiación, uso y protección de datos enfocados al bienestar	Primer Trimestre
	<b>Analítica de datos para el bienestar</b>	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	Primer semestre	Todos los servidores
		Actualización de redes y sistemas de información: Aprovechamiento de herramientas y socialización de Aula virtual	Primer semestre	Todos los servidores

	<b>Creación de ecosistemas Digitales</b>	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los trabajadores: Herramienta de gestión / Bienestar a un click	Tercer Trimestre	Todos los servidores
--	--	---	------------------	----------------------

Por otro lado, respecto a la **Educación formal**, la CRC, podrá asignar este estímulo a servidores con derechos de carrera administrativa, en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación formal conducente a título de pre-grado o posgrado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente y con la normatividad vigente en la materia.

La solicitud del estímulo relacionado con la educación formal deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Todos los funcionarios interesados deberán presentar dentro del semestre anterior al periodo en el que se desea obtener este beneficio, la solicitud por escrito, dirigida al Director Ejecutivo de la Entidad, indicando de manera clara y expresa el programa de educación formal para el cual se requiere el estímulo, así como el valor de la matrícula respectiva.
2. Adicional a lo anterior, el solicitante que ya haya accedido a este estímulo y lo requiera nuevamente, cumplidos los requisitos mínimos, deberá allegar copia de las notas obtenidas y sólo se financiará hasta el 80% del valor total de la matrícula del periodo a cursar (semestre, trimestre o ciclo) del programa de educación formal.

1. Una vez recibida la solicitud, la misma será analizada previamente por el proceso de Talento Humano respecto del cumplimiento de los requisitos mínimos, los cuales son:

- a) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- b) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- c) Cuando el solicitante ya haya accedido a este estímulo y lo requiera nuevamente, en el periodo siguiente, el promedio de las notas obtenidas deberá ser al menos de 4.5 sobre 5.0.
- d) Cuando el solicitante ya haya accedido a este estímulo y lo requiera nuevamente en otro periodo posterior, en el mismo programa a que accedió inicialmente, deberá someter su solicitud a revisión como solicitud inicial pero sólo se financiará hasta el 80% del valor total de la matrícula a cursar (semestre, trimestre o ciclo) del programa que esté cursando.

2. En el caso que los anteriores requisitos se acrediten, el proceso de Talento Humano solicitará a la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera que determine si la Entidad cuenta con los recursos para cubrir los valores relativos al estímulo de educación formal, de conformidad con el análisis técnico y las normas presupuestales respectivas.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 25 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

3. Revisados los informes técnico y financiero, el Director Ejecutivo de la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes y con la normatividad vigente en la materia, procederá a otorgar o no el estímulo, según corresponda.

El estímulo de educación formal para los funcionarios con nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño individual y calificación 100 o su equivalente, se les costeará el (100%) del valor de la matrícula, y para los funcionarios que obtengan 99.9 o menos en su evaluación, se les costeará el 80% de la matrícula del periodo del programa a cursar (semestre, trimestre o ciclo).

El funcionario beneficiado con el apoyo económico para educación formal, deberá suscribir un acta en la que se compromete a cursar todo el semestre, trimestre o ciclo (según corresponda). En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificados y aceptados por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, el funcionario deberá reintegrar el monto total de lo desembolsado por la CRC.

### 3.3 Programa de Incentivos

Los incentivos están dirigidos al mejor funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, Decreto Ley 1227 de 2005 y la Ley 909 de 2004.

Estos incentivos están clasificados así:

#### 3.1.1 Reconocimientos

Se entiende por **reconocimiento**, la expresión de satisfacción de parte de superiores, compañeros o usuarios de los servicios prestados por un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Este reconocimiento puede ser verbal o escrito y tendrá lugar en cualquier momento; sin embargo, cuando el desempeño tenga niveles de excelencia el reconocimiento debe provenir del superior inmediato y constar en documento escrito que se anexará en la hoja de vida del funcionario. Para los casos en los que el reconocimiento se dé por parte de los usuarios de los servicios, el mismo será informado a toda la entidad, mediante comunicación interna.

Los reconocimientos pueden recaer tanto en funcionarios de carrera, como de libre nombramiento y remoción y provisionales.

#### 3.1.2 Incentivos Pecuniarios

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 26 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Estos incentivos están exclusivamente destinados a premiar y reconocer al mejor equipo de trabajo y no el desempeño individual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

Constituirán incentivos pecuniarios, los reconocimientos económicos por el valor equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se asignarán en efectivo al mejor equipo de trabajo de la CRC que resulte del proceso de selección establecido en este plan, a más tardar el 30 de noviembre de 2021.

Tendrán derecho a estos incentivos los miembros de equipo de los niveles profesional, técnico y asistencial de carrera, y los de libre nombramiento y remoción.

### **3.1.2.1 Definición, conformación e inscripción de equipos de trabajo**

En la CRC, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma coordinada, aportando sus conocimientos, experiencia y habilidades individuales, para conseguir un resultado único y concreto que responda al cumplimiento de iniciativas, planes y objetivos institucionales.

Los equipos de trabajo se conformarán por iniciativa de los servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial de carrera, y los de libre nombramiento y remoción que de manera conjunta desarrollen un proyecto, iniciativa y/o actividad continua.

La inscripción de los equipos de trabajo y el proyecto y/o actividad respectiva, será efectuada por el o alguno de los coordinadores en donde se generó el proyecto o actividad, ante el Comité de Bienestar Social e Incentivos, anexando el proyecto y/o actividad de que se trate, el cronograma, los nombres de los integrantes del equipo, los indicadores de eficacia (cumplimiento del cronograma) y de eficiencia (ejecución de actividades frente a horas planeadas) y demás soportes que considere convenientes, dentro del plazo de inscripción, que con oportunidad se indicará.

Con el fin de fomentar el trabajo en equipo, la conformación de equipos de trabajo debe hacer referencia a mínimo tres (3) integrantes.

Para participar como mejor equipo de trabajo, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Referirse a proyectos, iniciativas y/o actividades cuya ejecución corresponda al periodo comprendido entre enero y diciembre del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 81, numeral 81.1 del Decreto 1227 de 2005, el cual dispone que: "*Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior*", y en el artículo 82 numeral 82.1 del mismo Decreto que establece que: "*El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado, debe haber concluido.*"
2. El alcance del proyecto, iniciativa y/o actividad debe responder a criterios de excelencia y mostrar la alineación a la estrategia y/o a los aportes significativos al servicio de la CRC.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 27 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

3. Los integrantes del equipo de trabajo correspondiente, de manera individual, deben haber obtenido como mínimo una evaluación satisfactoria.

### 3.1.2.2. Evaluación del mejor equipo de trabajo.

La CRC y específicamente el Comité de Bienestar Social e Incentivos, con el objeto de evaluar los mejores equipos de trabajo, el tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- La excelencia tanto en su funcionamiento como en los resultados o logro de los objetivos previstos.
- El examen sistemático de las actividades desarrolladas por el equipo en cumplimiento del objetivo común. Deben ser congruentes los resultados, con los objetivos planteados.
- Desde esta perspectiva, el ejercicio evaluativo debe comprender también la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución, de aquellos mecanismos propios del trabajo en equipo a través de los cuales se cumplen los objetivos acordados.

La CRC tendrá en cuenta una metodología de evaluación que considere los siguientes criterios:

- Un conocimiento cierto de la temática del proyecto.
- Una perspectiva objetiva.
- Que los proyectos que se inscriban tengan un componente innovador y no referirse a tareas que se desarrollen en el día a día de la CRC.
- Una evaluación del equipo de trabajo.
- Evaluación por parte de un jurado asignado: En sesión de Comité de Bienestar Social e Incentivos, previa a la calificación de los proyectos, se determine cuáles de los proyectos inscritos, pasan a ser evaluados y definirá los jurados que deben proceder a calificar los proyectos.
- De las anteriores evaluaciones se obtendrá un resultado en el que la calificación del equipo de trabajo tendrá un peso del 20% y la del jurado del 80%, lo cual pesará el 50% de la calificación definitiva.
- Luego de las evaluaciones anteriores, las cuales pesaran el 50% del peso total, se realizará una encuesta a toda la CRC, donde se califiquen todos los equipos de trabajo postulados, la cual valdrá el otro 50% del peso total.

### Instancias Evaluadoras<sup>2</sup>

INSTANCIAS	Resultados de proyecto	Características del equipo
Equipo de trabajo	X	x
Jurado	-	x

### Instancias Distribución Porcentual Parcial

INSTANCIAS	Total%
Equipo de Trabajo	20

<sup>2</sup> Guía Equipos de trabajo. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2001

Jurado	80
Total	100

### Instancias Distribución Porcentual TOTAL

INSTANCIAS	Total%
Equipo / Jurado	50
Encuesta	50
Total	100

Si llegare a presentarse un empate en el primer lugar entre varios equipos de trabajo, el incentivo pecuniario será repartido entre estos en partes iguales.

A los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar, se les podrá otorgar alguno de los incentivos no pecuniarios definidos en el presente plan.

La proclamación del mejor equipo de trabajo se realizará en acto público. Lo anterior constará en acta, que será el soporte correspondiente para la expedición del acto administrativo que formaliza la selección de los equipos ganadores y la asignación de los incentivos.

#### 3.1.3 Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios se ofrecerán a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad y a los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar. Para otorgar dichos incentivos, el nivel sobresaliente de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con los instrumentos de calificación y factores para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa que se tienen establecidos en la Entidad.

Para la vigencia 2021 se definieron en la Entidad como factores para poder acceder al nivel sobresaliente los siguientes:

1. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
2. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
3. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

Constituyen incentivos no pecuniarios los siguientes beneficios:

- **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:** Este incentivo puede revestir carácter institucional o de interés personal, estando a cargo del servidor que lo elija la realización de los trámites necesarios para la publicación respectiva, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes en la entidad.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 29 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- **Educación para el trabajo y desarrollo humano y/o participación en eventos de capacitación:** Este incentivo puede otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación para el trabajo y el desarrollo humano, como diplomados, seminarios, talleres, simposios, etc., de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes y con la normatividad vigente en la materia.
- **Reconocimiento público:** Mediante este incentivo se exalta el desempeño y la labor realizada por haber alcanzado el nivel sobresaliente. Su reconocimiento consiste en menciones especiales en medios de comunicación interna y externa disponibles en la entidad, tales como, boletines, publicaciones, Intranet, etc.
- **Programas de Turismo Social:** Este incentivo, consiste en otorgar programas de turismo social, emitidos por la caja de compensación familiar a la que está afiliada la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.
- **Uso de millas aéreas:** Este incentivo puede otorgarse a través del convenio suscrito entre Avianca y la CRC por la compra de tiquetes. Este se otorgará de conformidad con la disponibilidad de millas acumuladas y las condiciones de equivalencia que opere al momento de redimir las. El servidor favorecido con este beneficio deberá pagar los impuestos a que haya lugar.

Los anteriores beneficios constituirán las alternativas de elegibilidad de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad, se otorgarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos. El beneficio no podrá ser superior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada empleado.

En el caso de los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar, se otorgará un incentivo no pecuniario a cada miembro del equipo (según su elección) y el mismo no podrá ser superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente por persona.

Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, los cuales deberán hacer la elección respectiva en un plazo máximo de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su asignación. Transcurrido tal plazo, el beneficiario perderá todo derecho sobre este.

Una vez inscrito el funcionario en cualquiera de los incentivos señalados, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria, según corresponda, sin causa justificada, traerá como consecuencia, el descuento por nómina del valor correspondiente al costo asumido por la CRC. Para los casos de educación para el trabajo y desarrollo humano, antes denominada no formal, a la terminación del periodo de estudio el funcionario debe presentar la certificación de asistencia y/o aprobación de estos.

Para participar de los incentivos institucionales, el servidor de la Comisión de Regulación de Comunicaciones debe reunir los siguientes requisitos:

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	NA	<b>Página 30 de 39</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

1. Acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para el desarrollo de lo anterior, el proceso de Gestión del Talento Humano remitirá al Comité de Bienestar Social e Incentivos, o quien haga sus veces, la lista de los servidores con los porcentajes de cumplimiento de su evaluación de desempeño.

Con el propósito de dar participación a la mayor cantidad de colaboradores, en caso de que la calificación más alta sea obtenida por el mismo funcionario que ganó en la vigencia anterior, se tomará como mejor funcionario al segundo de la lista, siempre que el mismo cuente con calificación sobresaliente en las dos vigencias anteriores.

En caso de presentarse empate entre uno o más funcionarios en un mismo nivel jerárquico, si uno de los funcionarios ganadores fue premiado el año inmediatamente anterior, el ganador para la nueva vigencia será el otro funcionario que obtuvo en su evaluación de desempeño calificación sobresaliente.

Así mismo, de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores del mismo nivel jerárquico, sin que ninguno hubiera sido premiado en la vigencia inmediatamente anterior, el desempate se definirá mediante la calificación de los aportes personales extraordinarios, los cuales deberán corresponder a aportes que demuestre la contribución de su trabajo en equipo, evidenciando en su última evaluación anual que esta competencia no tenga observaciones a mejorar.

Lo anterior previa revisión de lo dispuesto en la Resolución DAFP 365 del 17 de junio de 2015, modificó parcialmente la Resolución 312 de 2013, donde se dispone entre otros aspectos que, en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

Factor	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores	Año anterior a la presente vigencia	5

en los Comités y/o Comisiones internas		
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la Entidad que determine el Departamento	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Publicación de una obra o trabajo de investigación elaborado por el servidor, cuya temática tenga relación con las funciones de la entidad	Últimos cinco (5) años	5

En caso de continuar el empate, el Comité de Bienestar social e incentivos podrá determinar otros criterios de desempate.

La proclamación del servidor seleccionado se realizará en acto público y recaerá en los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido las más altas calificaciones, a quienes se les ofrecerán los incentivos previstos para que escojan el de su preferencia. Lo anterior constará en acta, que será el soporte correspondiente para la expedición del acto administrativo que formaliza la selección de los mejores funcionarios y la asignación de los incentivos.

Los incentivos se otorgan a los funcionarios que a la fecha de la resolución de otorgamiento se encuentren vinculados en la Entidad; entendiéndose así, que no se otorgan a los integrantes de equipos o funcionarios que a la fecha de expedición del presente acto administrativo correspondientes, son ex funcionarios de la CRC.

### 3.1.4 Forma del acto y recursos

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

### 3.1.5 Recursos Presupuestales

Se autoriza a la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera o quien haga sus veces, para que efectúe todas las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Plan.

En ningún caso los recursos asignados en el rubro de sistema de estímulos constituirán salarios, ni tendrán por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional establecidos.

#### 4. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Con el fin de gestionar el programa de estímulos, particularmente en cuanto al componente de incentivos, se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos, que estará integrado así:

- El Director Ejecutivo de la CRC
- El Coordinador Ejecutivo
- El Coordinador de Gestión Administrativa y Financiera
- Un Representante principal de los empleados en la Comisión de Personal
- Un Representante suplente de los empleados en la Comisión de Personal

#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de dar seguimiento a estos programas y en general al plan, por parte de Gestión del Talento Humano se medirá su impacto de a través de los siguientes indicadores, así mismo esta medición permitirá conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Los resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la próxima vigencia enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

#### INDICADORES O PARÁMETRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

INDICADORES	META	FRECUENCIA	TOLERANCIA
<b>Evaluación de desempeño:</b> Promedio de las evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	Anual	Entre 85% y 89%
<b>Resultado de Medición de Clima y Cultura Organizacional:</b> Medición de factores de Clima y Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	Anual	5 unidades o puntos por debajo
<b>Cumplimiento al plan de fortalecimiento de cultura organizacional:</b> Cumplimiento de las actividades programadas	>=90%	Semestral	Entre 85% y 89%
<b>Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento:</b> Promedio de la calificación	4	Semestral	3.6
<b>Impacto de las capacitaciones:</b> Promedio Suma de calificaciones *100/número total de calificaciones	4	Trimestral	3.5
<b>Seguimiento y evaluación de SST:</b> (# de actividades ejecutadas en el periodo / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%
<b>Cumplimiento plan de capacitación incluido SST:</b> # capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%
<b>liquidación eficaz de la nómina de la CRC:</b> Número de Correcciones durante el periodo	<=5	Trimestral	Máximo 6 correcciones
<b>Parámetros de Control y Seguimiento</b>	<b>Resultado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>N/A</b>

<b>Rotación:</b> (Número de colaboradores que se retiraron voluntariamente de la entidad / Número total de colaboradores) *100	N/A (Resultado de seguimiento)	Semestral	N/A
<b>Tiempo promedio de cobertura de vacantes:</b> (Sumatoria de los días que se demora cada proceso de selección desde la autorización de la vacante por la Dirección Ejecutiva hasta el momento que el candidato acepta el ofrecimiento al cargo / Número de procesos de selección realizados)	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Frecuencia de Accidentalidad</b> (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / número de trabajadores en el mes) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A
<b>Severidad de accidentalidad:</b> (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / número de trabajadores en el mes) X 100	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A
<b>Proporción de accidentes de trabajo mortales:</b> (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Prevalencia de la enfermedad laboral:</b> (Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores en el año) X 100.000.	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Incidencia de la enfermedad laboral:</b> (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores en el año) X 100.000	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Ausentismo por causa médica:</b> (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / número de días de trabajo programadas en el mes) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A

## ANEXOS

### ANEXO 1: FORMATOS PARA LA EVALUACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

**NOMBRE DEL PROYECTO:**

<b>Evaluación Equipo</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>Planeación: En el desarrollo del proyecto el equipo hizo planeó, organizó y adelantó las estrategias y acciones requeridas con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.</i>				
<i>Gestión del proyecto: El equipo tuvo la posibilidad de decidir, programar, ejercer control y evaluar las condiciones, los procesos, los procedimientos y los recursos requeridos para llevar a cabo el proyecto.</i>				
<i>Trabajo en equipo: Los colaboradores se identificaron con el trabajo, lo cual generó una buena disposición personal y deseo por continuar participando activamente del proyecto; dándose acuerdos o concertación implícita, entre los miembros del equipo, para cumplir con lo pactado y lograr su propósito.</i>				
<i>Empoderamiento: Se dio un proceso de transmisión de información e influencia mutua, dentro de un ambiente de aceptación constructiva de las diferencias individuales, entre los miembros del equipo sobre sus sentimientos, actitudes y conocimientos, a través del uso eficiente de los canales y el lenguaje.</i>				
<i>Gestión del conocimiento: Se generó seguridad razonable y recíproca, entre los integrantes del equipo, en cuanto a sus intenciones, capacidades, competencias y cumplimiento de los compromisos concertados se refiere.</i>				
<i>Habilidades y competencias de los integrantes: Se dio coordinación, intercambio y apoyo mutuo de acciones, recursos y potenciales humanos de forma que cada uno reconoce las tareas y responsabilidades de los demás miembros y de manera concertada, según sus competencias, colabore con el logro del propósito común y la economía de esfuerzos.</i>				
<i>Liderazgo: El rol del líder fue asumido por un perfil cuya su competencia técnica, humana y cognoscitiva demostró ayuda, motivación y dirección para alcanzar los objetivos propuestos.</i>				
<i>Planeación: En el desarrollo del proyecto el equipo hizo planeó, organizó y adelantó las estrategias y acciones requeridas con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.</i>				
<i>Pertinencia: El nivel conceptual del proyecto fue pertinente</i>				

*Impacto: El resultado final resolvió el problema que originó el proyecto y los resultados alcanzados representan beneficios para la entidad, la comunidad o un grupo*

**NOMBRE DEL PROYECTO:**

<b>Evaluación de Jurado</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>El nivel conceptual del proyecto es pertinente</i>				
<i>El rigor y acierto técnico del proyecto fueron los esperados</i>				
<i>El potencial pedagógico merece ser difundido en otros contextos</i>				
<i>El resultado final resuelve el problema o satisface la necesidad que originó el proyecto</i>				
<i>Los resultados son claros y guardan coherencia con lo postulado en el proyecto</i>				
<i>Los resultados alcanzados representan beneficios para la entidad, la comunidad o un grupo</i>				

## ANEXO 2. FICHA DE DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR LABORAL CRC

# Diagnóstico de necesidades - Bienestar Laboral 2021

Con el propósito de fortalecer los planes y programas para el año 2021 en el marco del Sistema Anual de Bienestar e Incentivos, Talento Humano de la CRC quiere conocer tu opinión sobre las necesidades de los colaboradores de la entidad relacionadas con el bienestar laboral. Agradecemos tu respuesta.

### 1. BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.)

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

	1	2	3	4	5
¿Cree pertinente que se abran espacios para integrar la vida laboral y familiar?	<input type="radio"/>				
¿Le interesaría practicar algún curso de manualidades?	<input type="radio"/>				
¿Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades de cocina?	<input type="radio"/>				
¿Estaría interesado en clases de baile virtual?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios de actividad física virtual?	<input type="radio"/>				
¿Ha manifestado cansancio extremo: dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios para la reflexión espiritual? (tiempos de oración o de meditación)	<input type="radio"/>				

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos		NA	<b>Página 37 de 39</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva Comisión de Personal	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia)

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

	1	2	3	4	5
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales de la CRC?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC semestralmente?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC trimestralmente?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan importante considera los espacios para la realización de pausas activas?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan importante considera que se socialice información sobre manejo de la ansiedad, depresión, etc.) ?	<input type="radio"/>				

3. ¿Conoce la línea de atención de la ARL para solicitar apoyo psicológico cuando lo requiera?

- Si
- No

2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia)

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

	1	2	3	4	5
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales de la CRC?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC semestralmente?	<input type="radio"/>				
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC trimestralmente?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan importante considera los espacios para la realización de pausas activas?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan importante considera que se socialice información sobre manejo de la ansiedad, depresión, etc.) ?	<input type="radio"/>				

3. ¿Conoce la línea de atención de la ARL para solicitar apoyo psicológico cuando lo requiera?

- Si
- No